

**A REFORMA TRABALHISTA COMO MECANISMO DE REESTRUTURAÇÃO DA
ECONOMIA BRASILEIRA**
***THE LABOR REFORM AS A RESTRUCTURING MECHANISM OF THE BRAZILIAN
ECONOMY***

Jefferson Aparecido Dias*
Tiago Nunes da Silva**

RESUMO

A terceirização tem sido foco de diferentes áreas, tais como economia, direito do trabalho, direito constitucional econômico e direito empresarial. O presente artigo toma como foco a questão da competitividade das empresas e o desemprego frente a atual crise econômica que o Brasil enfrenta. Neste sentido, possui como questionamento principal se a terceirização não seria então uma solução para as empresas enfrentarem a crise, e também para geração e manutenção de empregos. Possui como objetivos específicos: definir terceirização; exemplificar seus benefícios; avaliar a Lei 13.429/2017 e por fim abordar estratégias empresariais em benefício do empregador e empregados por meio da terceirização. O trabalho é bibliográfico, tendo como método adotado o dedutivo, baseado na consulta de fontes primárias e secundárias. O trabalho busca alcançar respostas, para que empresas não entrem em falência e a taxa de desemprego diminua, mostrando que a terceirização pode ser uma saída para crise econômica.

Palavras-chave: Economia; empresas; relações de trabalho.

ABSTRACT

Outsourcing has been the focus of different areas such as economics, labor law, constitutional economic law and business law. This article focuses on the issue of corporate competitiveness and unemployment in the face of the current economic crisis facing Brazil. In this sense, it has as main question if outsourcing would not be a solution for companies to face the crisis, and also for generation and maintenance of jobs. Its specific objectives are: to define outsourcing; To exemplify its benefits; Evaluate Law 13.429 / 2017 and finally address business strategies for the benefit of the employer and employees through outsourcing. The work is a bibliographical one, having as deductive method, based on the consultation of primary and secondary sources. Finally, the work seeks to reach answers, so that companies do not go bankrupt and the unemployment rate decreases, showing that outsourcing can be an outlet for economic crisis.

Key-words: Economy; companies; work relationships.

* Doutor em Direito. Procurador da República do Ministério Público Federal em Marília-SP. Professor no Programa de Doutorado e Mestrado na Universidade de Marília – UNIMAR.

** Mestrando em Direito pela Universidade de Marília - UNIMAR. Pós-graduado em Direito Público. Advogado. Professor Universitário.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo permitir a análise de um tema bastante discutido em meio a crise econômica: a terceirização. Esta análise está relacionada diretamente com o tema do desenvolvimento do Brasil, do ponto de vista social e principalmente econômico.

As divergências de opiniões sobre a terceirização se apresentam fortes quando se buscam ordenar seus resultados jurídicos, especialmente os trabalhistas, que derivam destes relacionamentos.

Este trabalho procura apresentar uma visão geral sobre o tema, embasado em doutrinas favoráveis à terceirização, com o objetivo geral de descobrir se em meio a crise econômica do país, a terceirização seria uma solução benéfica para as empresas tendo como escopo aumentar a competitividade e gerar empregos.

Como objetivos específicos, estão a definição de terceirização, análise da Lei n. 13.429 de 2017, e por fim, exemplos das vantagens da terceirização como formação de redes de produção, bem como para a manutenção das empresas e dos empregos.

Com o desígnio de conseguir o objetivo proposto, a pesquisa utilizará como método de abordagem o dedutivo, partindo-se de teorias e leis para a análise e explicação de fenômenos particulares (geral para o particular), utilizando-se de fontes secundárias e primárias e a técnica da pesquisa bibliográfica.

As discussões a respeito do processo de terceirização e de seus efeitos sobre o mercado de trabalho, assim como sobre as transformações em curso no mundo empresarial brasileiro que vêm alterando, em alguns aspectos, os padrões de uso e gestão da mão-de-obra, devem ser referenciadas em um debate mais amplo acerca da crise econômica.

Com o alto índice de desemprego provocado pela condição econômica do Brasil, tem surgidos questionamentos dos benefícios da terceirização. Portanto, objetiva-se focar o novo quadro em que se coloca o processo de terceirização mais recente no Brasil, apontando as suas especificidades e as principais implicações sobre o mercado de trabalho.

2 A CRISE ECONÔMICA E A NECESSIDADE DOS DESAFIOS ESTRUTURAIS

Com o advento do governo Michel Temer, questões trabalhistas se colocam no foco de debates. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é basicamente a mesma desde sua criação em 1943. A economia no Brasil está mais parada e o desemprego em alta, sem

perspectiva de melhora em curto prazo. Empréstimos bancários estão notadamente caros e as dívidas e oscilações da economia possivelmente vão continuar no cenário.

Com a chegada da crise, neste caso, deve-se tratá-la como forma de trazer progressos as pessoas e empresas. São em momentos de crises que nascem as invenções, os descobrimentos e as grandes estratégias. Sem crises não há desafios. Falar em crise é promovê-la, e calar-se sobre ela é exaltar o conformismo. Deve-se acabar de uma vez com a única crise ameaçadora, que é a tragédia de não querer lutar para superá-la.

A terceirização é uma das portas para combater a crise econômica, o desemprego e a informalidade, uma vez que permite especializar o trabalhador, colaborando para sua recolocação no mercado. A crise econômica acelerou uma tendência que já despontava, no sentido que são as relações entre empresas e trabalhadores, que estão em constante mudança e de maneira irreversível.

O processo de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, e em quase todos os países capitalistas, desenvolveu-se como parte do rearranjo produtivo, com início na década de 70 do século XX, a partir da terceira Revolução Industrial, e que se delonga até os dias de hoje. São transformações importantes na organização da produção e do trabalho e, no caso especial da terceirização, na relação entre empresas.

Durante muitos anos os economistas clássicos ou neoclássicos salientavam que os fatores econômicos eram: terra, capital e trabalho. Apesar de analisar o trabalho como fator econômico, nenhum economista clássico ou neoclássico se deteve especificamente sobre o que verdadeiramente é o trabalho. (FOUCAULT, 2006)

Após Adam Smith, que avaliava o trabalho, ou melhor, o tempo de trabalho um denominador para divulgar o valor das mercadorias, nenhum economista clássico ou neoclássico foi capaz de ampliar uma teoria fundamentada sobre o trabalho, permanecendo essa categoria vista apenas a partir do seu tempo de uso. (FOUCAULT, 2002)

Smith não tinha dúvidas quanto ao fato de que, das três classes sociais, o trabalho era o único criador de valor ou riquezas. [...] Smith afirmou que o pré-requisito para qualquer mercadoria ter valor era que ela fosse o produto do trabalho humano. Entretanto, a teoria do valor-trabalho vai além disso. Asseverava que o valor de troca de uma mercadoria era determinado pela quantidade de trabalho contido nessa mercadoria, mais a alocação relativa, em diferentes ocasiões, da mão-de-obra indireta (o trabalho que produziu os meios usados na produção da mercadoria) e da mão-de-obra direta (o trabalho que usa os meios para a produção da mercadoria) usadas na produção. Smith conseguiu ver o trabalho como determinante do valor de troca apenas nas economias pré-capitalistas, nas quais não havia capitalistas nem proprietários de terras. (HUNT, 2205, p. 45-47)

Para Foucault (2002) o trabalho está além do tempo, assim como não é um fator de troca, ou seja, o empregado não visualiza o salário como gratificação pelo trabalho desempenhado, mas como possibilidade de consumo. Assim como, se o trabalho foi renegado ao fator tempo, então, somente alguns atributos qualitativos compõem o que se espera do empregado, que está ligado à sua competência.

Nesse olhar de que o trabalho é analisado a partir do seu tempo de cumprimento e de que a procura, durante esse tempo de execução, seria pela eficiência e eficácia do trabalho executado, o foco principal estaria ligado sobre aquilo que Foucault (2008) chamou de competência.

A competência na execução do trabalho e a ideia de propagação de formas diversas de “empresas” instituíram a base do que os economistas na década de 1970 chamaram “capital humano”. Segundo Foucault (2008) maior a intenção foi a de permitir certa concorrência de mercado no que tange à mão de obra disponível, assim como a obrigação (ou responsabilidade) pelo desempenho satisfatório, ou não, fosse de responsabilidade dessas microunidades de empresas que constituíam o que os economistas nomeavam exército de reserva.

Contudo, como dar conta do problema social do desemprego em uma economia neoliberalista? Para Foucault (2008) toda essa alteração que se instituiu sobre os denominadores tempo/trabalho/competência acabou por estimular formas distintas de “aproveitamento” das “empresas” (especialmente a casta pobre da sociedade) por meio daquilo que seriam suas competências. Se o mercado formal em si não fosse capaz de absorver esse excesso de contingente, então, seria necessário estimular atividades alternativas, capazes de produzir o sustento mínimo e assim disciplinado desse grande número de pessoas.

No fim dos anos 80 e começo da década de 90, o Brasil passou por uma série de modificações institucionais e estruturais. De um lado, a Constituição de 1988 constituiu um novo marco institucional; de outro, o esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação do fenômeno da globalização estimulou a abertura da economia no exterior, realizada de maneira abrupta e dissociada de políticas industriais e agrícolas.

Esse processo aconteceu em um ambiente de intensa retração da economia, ao longo do governo Collor, e se dilatou, embora de maneira um pouco mais branda, até o final da década. Isso denota que as mudanças que abrangem a terceirização foram estimuladas pela precisão urgente de uma reestruturação produtiva para conseguir patamares de produtividade que garantissem a competitividade e pela longa recessão da economia brasileira.

Em um cenário de desafios estabelecidos pela economia brasileira e pela globalização, as empresas almejavam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade.

Algumas delas escolheram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras optaram por focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Entendido o surgimento da terceirização, no próximo item será explanado melhor seu conceito.

3 BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. (MARTINS, 2005, p. 19)

Nesta relação triangular o trabalhador se torna o ponto de ligação entre a prestadora dos serviços e a tomadora, configurando uma exceção à relação típica de emprego bilateral. A terceirização permite uma modificação nos conceitos de empregado e empregador, previstos nos artigos 2º, caput, e 3º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho. (SOUZA; ROXO, 2017)

Esta alteração acontece porque a tomadora dos serviços e a prestadora compartilham os riscos da atividade econômica, permanecendo, no entanto, por conta da prestadora a admissão e assalariamento do trabalhador, contudo o terceirizado prestará seus serviços de forma pessoal à tomadora e não ao seu empregador formal. Em relação ao trabalhador, a alteração se dá quanto ao destinatário final dos seus serviços que no caso de terceirização não será a empresa prestadora, com quem tem contrato de trabalho, mas sim a tomadora dos seus serviços. (CASTRO, 2014)

Não se confunde terceirização com a precarização. A primeira refere-se a uma maneira de gestão empresarial e de contratação da força de trabalho, com inclusão de respaldo justrabalhista, e a segunda designa somente um segmento da economia, o setor terciário, onde se destacam, até mesmo, os trabalhos terceirizados. (DELGADO, p. 136)

A Súmula nº 331 do Superior Tribunal do Trabalho (TST), foi o marco jurídico do fenômeno da terceirização na iniciativa privada tendo em vista que até então não havia regulamentação legal a esse respeito. Havia também um projeto de Lei de nº 4.330/04 em

tramitação no Congresso Nacional há anos. E somente agora, em 2017, concebeu-se a Lei 13.429/2017, que trata em parte do trabalho terceirizado, sancionada pelo atual presidente Michel Temer em 31 de Março, que será analisada no próximo item.

A terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por empregados diretamente contratados e as transfere para outra empresa.

Ao avaliar a produção de bens e a prestação de serviços como um todo, em termos nacionais ou internacionais, percebe-se que a terceirização faz parte de um processo de transformação expressiva nas relações entre empresas.

Atualmente, a terceirização é um fenômeno mundial nas sociedades capitalistas e, apesar de conservar particularidades gerais que se reproduzem em todos os países nos quais é aceita, exhibe características nas distintas localidades onde se desenvolve.

No Brasil, até então existiam determinadas restrições à prática da terceirização. A principal delas era a proibição da terceirização para atividades-fim, sendo permitido somente as atividades-meio.

Atividades-meio são as atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços, ou seja, aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços. [...] Atividades-fim, ao reverso, são as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. (DELGADO, 2007, p. 374)

A terceirização tem como uma das características gerais a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como fatores diferenciais para a competitividade. Contudo, a redução dos custos de produção por meio de sua modificação em custos variáveis é tão significativa que, em grande parte dos processos, acaba se transformando, ou transparece ser, o principal fim da terceirização.

As áreas mais terceirizadas são informática, serviços jurídicos, organização e métodos, relações públicas, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, restaurante e alimentação, administração de cargos e salários, folha de pagamento, benefícios em geral, previdência privada, saúde, transporte coletivo, seguro de vida e acidentes, limpeza e conservação, segurança, importação e exportação, auditoria de sistemas, marketing, pesquisa de mercado, propaganda, projetos, gráfica, correio externo, malote, frota de veículos, laboratórios diversos e serviços domésticos. (SOUZA; ROXO, 2017)

4 ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE A LEI 13.429 DE 2017

A terceirização trabalhista sempre foi ensejo de discussão entre o capital e o trabalho, tendo em vista que versa de modalidade de contratação de mão de obra cada vez mais consolidada no ambiente empresarial, que flexibiliza as relações de trabalho a fim de viabilizar a competitividade da empresa em um mercado cada vez mais globalizado e concorrente. (SOUZA; ROXO, 2017)

Este tema ganhou destaque em virtude do Projeto de Lei nº 4.330/04. Este Projeto de Lei abordava vários pontos polêmicos, mas o ponto mais delicado da proposta era a possibilidade de terceirizar qualquer atividade da empresa.

À época da edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o legislador não abordou diretamente sobre terceirização no texto da CLT, fazendo constar de maneira positivada somente os institutos da empreitada e sub empreitada previstos no artigo 455 da CLT e da pequena empreitada previsto no artigo 652, “a”, III, da CLT, ambos ligados a subcontratação de mão de obra. (DELGADO, 2010)

Com o desenvolvimento da terceirização no cenário da economia brasileira sob diferentes formas e em diversas atividades, e diante de decisões judiciais divergentes, a Justiça do Trabalho, a fim de contrabalançar os interesses do capital e do trabalho e unificar o entendimento jurisprudencial a respeito da terceirização, se manifestou sobre o tema em questão mediante o Enunciado nº 256 e, depois, pela Súmula nº 331, ambos do Tribunal Superior do Trabalho.

A jurisprudência trabalhista procurou retratar, na Súmula n. 331 do TST, o pacto compromissório constitucional entre capital e trabalho. Assim, a Súmula n. 331 compatibilizou a liberdade de contratação da terceirização nas atividades-meio com a preservação da função social da empresa em manejar o trabalho, como fator de produção, em suas atividades essenciais, as atividades-fim, preservando nesse núcleo essencial da empresa o espaço indispensável à contratação direta de trabalhadores. (DELGADO, 2014, p. 32)

Percebe-se que a terceirização é uma prática comum há anos no Brasil. Contudo, não tinha regulamentação e era julgada com base na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que admitia a terceirização somente das atividades-meio, o que suscitava uma insegurança jurídica para os empregadores e incerteza sobre a garantia de direitos para os empregados.

Foi então, que surgiu a Lei 13.429/2017, sancionada pelo atual presidente Michel Temer em 31 de março do presente ano, com o objetivo de dar um fim à tal polêmica ao possibilitar a terceirização em todas as áreas. Além disso, em meio à crise, ela tem o escopo

de gerar efeitos econômicos positivos, como a criação de empregos e o aumento da competitividade e produtividade nas empresas.

A Lei 13.429/2017 trouxe mudanças no trabalho temporário, e a regulamentação da terceirização sem a limitar a um tipo específico de atividade, o que ainda está causando um duplo sentido na Lei, primeiro, porque terceirizar é exceção que deve encontrar-se explícita na lei e segundo, porque deve ser considerado o contexto histórico da aprovação da lei, ou seja, se a mesma lei explicitou a atividade-fim para o trabalho temporário, fosse essa o intento do legislador, deveria ter mencionado também na regulamentação genérica de terceirização. Esse ponto ainda causa polêmica, entretanto, a nova lei aceita expressamente a subcontratação para atender ao contrato de fornecimento de mão-de-obra.

Ademais, o trecho que autoriza terceirizar “parcela de qualquer atividade da contratante”, não foi incluída no seu texto final, aludindo, à primeira vista, e para os mais incautos, que o legislador quis proscrever essa possibilidade. Essa interpretação, contudo, não parece ser a melhor, pois não enquadra com o espírito da lei. Não obstante seja claro o fato da nova lei não representar exemplo de melhor técnica legislativa, a regras básicas de hermenêutica não acolhem outra conclusão, senão a de que admitida a terceirização de todos os serviços, mesmo aqueles relacionados à atividade-fim.

Isto pois, a carência de eloquência do legislador não ofuscou sua intenção, a qual foi de admitir a terceirização de qualquer atividade, desde que relacionada à “serviço determinado e específico”.

No Congresso, a falta de especificidades da lei gerou a ressurreição do Projeto de Lei Complementar 30/2015. Originariamente Projeto de Lei 4.330/2004, da Câmara dos Deputados, o projeto de lei complementar, que trata unicamente da terceirização, permanecia parado no Senado. A proposta ganhou velocidade após a sanção da Lei 13.429 e deu entrada, em 3 de abril, na Comissão de Assuntos Econômicos da Casa.

Embora a polêmica sobre terceirização persista, as mudanças no trabalho temporário promovidas pela Lei 13.429 são positivas e devem surtir resultado quase imediato no mercado de trabalho, visto que o trabalho temporário é uma opção para gerar vagas imediatamente, principalmente em tempos de crise.

5 A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS POSSÍVEIS EFEITOS

Segundo Rubens Ferreira de Castro a terceirização é uma técnica moderna de administração de empresas que mira ao fomento da competitividade empresarial pelo meio da

distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal. (CASTRO, 2000, p. 78)

Trata-se de uma modalidade de contratação que flexibiliza as relações de trabalho para viabilizar a competitividade da empresa em um mercado cada vez mais globalizado e concorrente.

Para alguns doutrinadores a terceirização sempre será vantajosa. Conforme os entendimentos de José Pastore trata-se de processo irreversível e faz parte da nova divisão do trabalho, é essencial na formação de redes de produção, bem como para a manutenção das empresas e dos empregos. (PASTORE, 2015)

Pastore ainda defende que atualmente há uma crescente demanda para se reformular as leis trabalhistas, tendo em vista o complexo mercado do trabalho marcado pela propagação de relações triangulares e quadrangulares, o que exige, mudança nas formas atuais de proteção do trabalho. (PASTORE, 2015)

Diversos são os aspectos que podem ser compreendidos como vantajosos no processo da terceirização, dentre os quais se registram:

[...] diminuição do desperdício; aumento da qualidade; liberação da equipe de colaboradores para outras atividades da empresa; sinergismo nas atividades fim; diminuição das atividades meio que não apresentam ganhos de especialidade; otimização dos serviços; melhor administração do tempo da empresa; tendência a agilizar as decisões; surgimento de novas empresas e empregos; redução do quadro direto de colaboradores; possibilidade do aumento de empregos especializados. (LEIRIA, 1992, p. 53)

Na medida em que uma empresa opta em terceirizar serviços, ela tende a diminuir atividades administrativas inerentes às atividades entregues a terceiros. E esses em compensação, não terão essencialmente que aumentar seu quadro administrativo, pois afinal já se encontram estruturados para atender aquela atividade. Dessa forma, apresenta-se uma diminuição efetiva nos custos. (SILVA, 1997)

Um bom exemplo é:

Para a produção da boneca Barbie, o cabelo é de Taiwan; o plástico é do Japão; o vestido é da China; a montagem é na Malásia; e a exportação é por Hong Kong. É isso que permite colocar esse produto nas mãos das crianças por US\$ 10. Se a Mattel fosse fazer tudo, custaria US\$ 70. Ou seja, ninguém pode fazer tudo. É preciso contar com a colaboração de muitas outras empresas e pessoas, passando para fora atividades meio e atividades fim. É a rede em ação. E isso é essencial. Os consumidores são exigentes e a concorrência é brutal. Só se cria emprego quando se vence a concorrência. A busca da especialização no trabalho, portanto, é uma imposição das novas formas de produzir. (PASTORE, 2015)

A realidade é que a CLT rege somente as relações entre empregados e empregadores, deixando de fora todas as demais formas de trabalhar. Os juízes, em face de tamanha diversidade de relações, tentam abarcar todos os trabalhadores na relação de empregados por prazo indeterminado que nada tem a ver com a maioria dos que trabalham numa rede de produção complexa.

Com o advento da terceirização e sua regulamentação é admissível imaginar o nascimento de um desenvolvimento econômico refletido pela criação de novos empreendimentos, que tenderão a ofertar colaboradores qualificados, elevando o nível de emprego e, por consequência, o aumento da receita do Estado.

É possível constatar que mediante a abertura de novas empresas essas entrarão em um processo de competitividade de modo a alcançar o diferencial para a conquista de mais clientes. Em face da luta pela competitividade das empresas, em se distinguirem pela qualidade, surgirá a busca pelo melhor recurso humano, capacitando-o de maneira que este possa atender e participar da competição. (Giosa, 2003)

Conforme Martins (2005, p. 43), a terceirização é vantajosa por conseguir gerar a "desburocratização na estrutura organizacional da empresa"; e a "diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários". A terceirização, ao motivar novas empresas, origina novos empregos aumentando a arrecadação de impostos como o ISS, na área de serviços, sendo interessante também para o Estado.

Enfim, a terceirização é um processo irreversível, e precisa de uma regulamentação mais precisa, faz parte da nova divisão do trabalho e constitui peça eficaz na formação de redes de produção. Atualmente, não são mais as empresas que competem entre si, a verdadeira competição se dá entre as redes de produção. E isso é decisivo para a conservação das empresas e dos empregos. A eficácia das redes é que coloca as empresas no lado perdedor ou ganhador na concorrência mundial. Para que essas redes possam funcionar com eficiência e para que os seus participantes possam gozar das proteções fundamentais nas áreas do trabalho e da previdência social, precisa-se de mudanças no ordenamento jurídico atual.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização deste artigo foi possível fazer uma análise mais profunda sobre a terceirização, suas implicações e aspectos jurídicos. Inicialmente, consignou-se a evolução histórica da terceirização e seu marco jurídico que foi a Súmula 331 do TST.

Posteriormente, foram abordados os pontos mais relevantes que envolvem esta questão na tentativa de demonstrar como a terceirização está diretamente relacionada ao fomento da competitividade empresarial, tratando-se de modalidade de contratação a qual visa proporcionar flexibilidade nas relações de trabalho para fomentar a competitividade das empresas em um mercado cada vez mais concorrente e globalizado.

O tema está inserido na ideia de transformação organizacional, essencial para empresas atentas em reagir às alterações do cenário econômico em sua área de atividades. Faz parte do constante processo de busca pela maior eficácia no processo produtivo por meio da cada vez mais profunda divisão do trabalho e da especialização que esta traz consigo.

É indispensável que a terceirização seja vista como algo estratégico, refletido, e não como uma precarização do direito trabalhista, com diminuição de custos como fim em si ou algo para se "tirar proveito". Portanto, a decisão de terceirizar deve ser vista dentro de uma postura empresarial apropriada, no relacionamento saudável com fornecedores exigindo deles não só preço, porém, acima de tudo, qualidade, prazo, inovação tecnológica e parceria.

A terceirização não torna precário o trabalho humano, pois é assegurado ao trabalhador terceirizado todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, trata-se de processo irreversível e faz parte da nova divisão do trabalho.

Enfim, resta provado que a terceirização muito contribui para empresas, constituindo também uma forma de aumentar o número de empregos no Brasil, sendo um processo consumado e necessário para benefício da economia.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: Editora LTr, 2014.

CASTRO, Rubens Ferreira. *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo, Malheiros, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. São Paulo: Editora LTr, 2014.

_____. *Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. 2. ed., São Paulo, Ltr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed., São Paulo: Ltr, 2007.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010.

FOUCAULT, M. A tecnologia política dos indivíduos. In: FOUCAULT, M. *Ética, sexualidade e política: ditos e escritos*. 3. ed., Rio de Janeiro: Graal, 2006.

_____. *Em defesa da sociedade*. Curso no Collège de France (1974-1975). São Paulo: Martins Fontes, 2002.

_____. *O nascimento da biopolítica*. Curso no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GIOSA, L. A. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira, 2003.

HUNT, E.K. *História do pensamento econômico*. Tradução de José Ricardo Brandao Azevedo e Maria José Cyhlar Monteiro. Revisão Técnica André Villela. Editora Campus, 2005.

LEIRIA, J. S. *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. 5. ed., Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 7. ed., São Paulo, Atlas, 2005.

PASTORE, José. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 74, nº4, 2008. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/5386>>. Acesso em: 10 de jun. de 2015.

SILVA, C. P. *A terceirização responsável: modernidade e modismo*. São Paulo: LTr, 1997.

SOUZA, Denise Ferreira de Oliveira de; ROXO, Tatiana Bhering. Terceirização sem limite: na contramão do sistema constitucional de proteção social ao trabalhador. Centro Universitário Newton Paiva. *Letras Jurídicas*, N. 4, 1/2015, ISSN 2358-2685. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/wp-content/uploads/2016/05/LJ04-11.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

Encaminhado em 18/07/2017

Aprovado em 22/11/2017